ಅನುಸರಣೆ : ಒಂದು ತುಲನಾತ್ಮಕ ಆಧಾರ

ಅನುಸರಣೆಯ ಒಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ

ಅನುಸರಣೆಯು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾಗಿದ್ದು, ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿದವರು ಮತ್ತು ಅವರು ಅದನ್ನು ಯಾರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಯೋಗಿಸುತ್ತಾರೋ ಅವರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ (Simmel(ಸಿಮ್ಮೆಲ್),1896). ಅದು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ರಚನೆಯ ಒಂದು ಮೂಲಾಂಶವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅದರ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕತೆಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಅದನ್ನು ಈ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನದ ಆಧಾರವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಅನುಸರಣೆಗೆ ನೀಡುವ ಒತ್ತು ಅದನ್ನು ಇತರ ಪ್ರಕಾರಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕಗಳಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಲಕ್ಷಣಗಳಾದ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯ, ಗಾತ್ರ, ಸಂಕೀರ್ಣತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವ ಪ್ರತಿಯೊಂದೂ ಅನುಸರಣೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯಾಗಿ, ಅನುಸರಣೆಯು ಅನೇಕ ಕೇಂದ್ರಿಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಸ್ಥಿರ ಅಂಶಗಳೊಡನೆ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಅನುಸರಣೆಯು ಎರಡು ಅರ್ಥವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

- ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅಧಿಕಾರ ಹೊತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನ ಆದೇಶಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ತಿಸುವ ಅವರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧ, ಮತ್ತು
- ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾದ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಅಧೀನಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮನೋಭಾವ.[1]

ನಮ್ಮ ಪ್ರಕಾರ ***ಹೊತ್ತಿರುವುದು*** ಅಂದರೆ ಒಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗದ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಹೊತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅದನ್ನು ಬಳಸಿ ಆದೇಶಿಸುವ ರೀತಿಯು ಇತರ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅದರ ಅನುಸರಣೆ ಲಾಭದಾಯಕ, ಅನುಸರಿಸದಿದ್ದರೆ ನಷ್ಟ ಅಥವಾ ಹಾನಿಗೊಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಯಪಡಿಸುವುದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಅನುಸರಣೆ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅಸಮರೂಪವಾಗಿರುತ್ತವೆ (ಅಥವಾ "ಶ್ರೇಣೀಕೃತವಾಗಿರುತ್ತವೆ"). ಆದರೆ ಅಧೀನಸ್ಥರಿಗೆ ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದಲ್ಲ, ಬದಲಿಗೆ ಅವರಿಗೆ ಕಡಮೆ ಅಧಿಕಾರವಿದೆ ಅಂದಷ್ಟೇ.[2]

ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಬಳಸಲಾಗುವ ಅಧಿಕಾರ-*‘ಸಾಧನಗಳು’* ದೈಹಿಕ, ಸುಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಅನುಕೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂಕೇತಿಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ನಷ್ಟಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುತ್ತವೆ.

‘*ಅಧೀನಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು*’ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ (ಬದ್ಧತೆ) ಅಥವಾ ನಕಾರಾತ್ಮಕವೆಂದು (ಪರಕೀಯತೆ) ವಿವರಿಸಬಹುದು. ಭಾಗಶಃ ಅದು ಅಧೀನಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾಗುವ ಅಧಿಕಾರವು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದರ ಮೇಲೆ, ಮತ್ತು ಭಾಗಶಃ ಅವನು ಬಯಸಿದಂತೆ ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ *‘ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ’* ಎಂದು ನಾವು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಪಕ್ಷಗಳಿರುತ್ತವೆ: ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುವ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಮತ್ತು ಈ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ಇದ್ದು ಆತನು ಈ ಅಧೀನತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಮೆ ಬದ್ಧತೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಮೆ ಪರಕೀಯತೆಯಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದಂತೆ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಒಂದು ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಆಧಾರವಾಗಿ ಬಳಸುವುದು ಮುಂದಿನ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಮೂರು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊದಲು, ಮೂರು ತರದ *‘ಅಧಿಕಾರ’* ಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಲಾಗುವುದು; ನಂತರ ಮೂರು ತರದ *‘ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ’* ಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಲಾಗುವುದು; ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಕಾರಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಕಾರಗಳೊಡನೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಲಾಗುವುದು *‘ಅನುಸರಣೆ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು’* ರೂಪಿಸುವ ಈ ಸಂಬಂಧಗಳು ಈ ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಒಂದು ಆಧಾರವಾಗಿ ನೆರವಾಗುವುದು.

ಮೂರು ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರ: ಒಂದು ತುಲನಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮ

ಅಧಿಕಾರದ ವರ್ಗೀಕರಣ

ಅಧಿಕಾರವು ಎಂಬುದು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತನ್ನ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ತಾನು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೊತ್ತಿರುವ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುವಂತೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುವ ಅಥವಾ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿರುವುದು.[3] ಗೋಲ್ಡ್ಹ್ಯಾಮರ್ (Goldhamer)

ಮತ್ತು ಶಿಲ್ಸ್ (Shils) ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ: "ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಇತರರ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತಾನೆ ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿದ್ದಾನೆ ಎಂದೆನ್ನಬಹುದು." (ಪು.171). ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ "ಅವನ ಸ್ವಂತ ಉದೇಶಗಳು" ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಇನ್ನೊಬ್ಬರ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ಅಥವಾ ಸಾಮೂಹಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ಪ್ರಭಾವಿಸುವದಲ್ಲಿರಬಹುದು. ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, ಬಹುಶಃ ಒಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವವನು ಸಮೂಹದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯ ಪಡಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿರುವುದು ಅವನು ಅಧಿಕಾರ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ.

ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನಗಳು ಎನ್ನುವುದು ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುವವರು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ಹಕ್ಕು ಹೊಂದಿರುವ ಸ್ಥಾನಗಳು. ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನಗಳ ಕುರಿತಾದ ಹೇಳಿಕೆಗಳು ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುವ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುಂಪನ್ನು (ಅಥವಾ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು) ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರಾಗೃಹದ ಕಾವಲುಗಾರರಿಗೆ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನ ಇದೆಯೆಂದು ಹೇಳಿದರೆ ಅದು ಕಾರಾಗೃಹವಾಸಿಗಳ ಅಧೀನತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಳಗಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವವರ ನಡುವಿನ ಅಧಿಕಾರ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನಹರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉನ್ನತ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರನ್ನು *'ಗಣ್ಯರು'* ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಎಂದು ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ಅಧೀನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರನ್ನು *'ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು'* ಎಂದು ನಾವು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ.

ಅಧೀನಸ್ಥರು ಅದೇಶಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಬಳಸುವ *'ಸಾಧನಗಳನ್ನು'* ಅವಲಂಬಿಸಿ ಅಧಿಕಾರವು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಸಾಧನಗಳು ದೈಹಿಕ, ಸುಸ್ಪಷ್ಟ ಅನುಕೂಲಗಳು, ಅಥವಾ ಸಾಂಕೇತಿಕದ್ದಾಗಿರಬಹುದು.[4]

ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರವು ನೋವುಂಟುಮಾಡುವ, ವಿರೂಪಗೊಳಿಸುವ ಅಥವಾ ಮರಣ; ಚಲನವಲನವನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುವುದು; ಅಥವಾ ಆಹಾರ, ಲೈಂಗಿಕತೆ, ಸುಖ ಇತ್ಯಾದಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಪೂರೈಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಮೂಲಕ ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಂತಹ ದೈಹಿಕ ಸಂಬಂಧಿಯದ ಬಲಪ್ರಯೋಗ, ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ಬೆದರಿಕೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರವು ಮೂರ್ತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಸಂಬಳ ಹಾಗೂ ಕೂಲಿ, ಹಿಸ್ಸೆ ಮತ್ತು ದೇಣಿಗೆಗಳು, ಸೇವೆ ಮತ್ತು ಸರಕುಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ "ಸವಲತ್ತುಗಳು" – ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ಅನುಗ್ರಹಿಸುವುದರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವು ಸಾಂಕೇತಿಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳ ಅನುಗ್ರಹ ಮತ್ತು ದುರುಪಯೋಗ ಹಾಗೂ ಮುಖಂಡರುಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ, ಸ್ವಾರ್ಥ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸಮೂಹ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಬಳಕೆ, ಗೌರವ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಯ ಸಂಕೇತಗಳನ್ನು ಅನುಗ್ರಹಿಸುವುದು, ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಆಚರಣೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಮತ್ತು "ಅಂಗೀಕಾರ" ಹಾಗೂ "ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ" ಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವಿಕೆ - ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಕಸಿದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. (ಈ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಲಿಸುವಿಕೆ, ಅಥವಾ ಸ್ವಾರ್ಥಕ್ಕಾಗಿ ಬಳಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಸಲಹಾ ರೂಪದ ಅಧಿಕಾರ ಎಂಬ ಹೆಸರು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಒಪ್ಪುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಪದಗಳಿಗಿರುವ ನಕರಾತ್ಮಕ ಮೌಲ್ಯದ ಸೂಚಿತಾರ್ಥಗಳನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ನಾವು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ.)

ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಧಗಳಿವೆ. ಒಂದು ಗೌರವ, ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಆಚರಣಾತ್ಮಕ ಸಂಕೇತಗಳನ್ನು (ಉದಾ: ಧ್ವಜ ಅಥವಾ ದೈವಾನುಗ್ರಹ) ಆಧರಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ; ಮತ್ತೊಂದು, ಅಂಗೀಕಾರ ಮತ್ತು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ತಕ್ಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನಾಗಿ ಅನುಗ್ರಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸ್ವಾರ್ಥಕ್ಕಾಗಿ ದುರುಪಯೋಗಿಸುವುದರ ಮೇಲೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ (Parsons (ಪಾರ್ಸನ್ಸ್), 1951, ಪು.108). ಎರಡೂ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತವೆಯಾದರೂ ಮೊದಲನೆಯದು ವಿಭಿನ್ನ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಡುವಿನ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ, ಎರಡನೆಯದು ಸಮಾನ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಡುವೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ "ಅನೌಪಚಾರಿಕ" ಅಥವಾ ಮೂಲ ಗುಂಪೊಂದು ತನ್ನ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ಸಮಾನ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಬೇರೆ ಸೂಕ್ತ ಪದಗಳಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ, ಮೊದಲನೆಯ ರೀತಿಯದನ್ನು ಶುದ್ಧ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವೆಂದೂ ಮತ್ತು ಎರಡನೆಯದನ್ನು *'ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕಾರವೆಂದೂ'* ನಾವು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ.[5] ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಪೂರ್ಣ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧನಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಶುದ್ಧ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಎರಡೂ ಸಾಂಕೇತಿಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ದುರುಪಯೋಗಿಸುವ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಿಂದ, ಈ ಎರಡೂ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಒಂದೇ ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವುಗಳೆಂದು ನಾವು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತೇವೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ, ಶ್ರೇಣಿಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಮೇಲಿನಿಂದ ಕೆಳಕ್ಕೆ ನೇರವಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದರಿಂದ

ಅದು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಗುಂಪಿನ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾದಾಗ ಮಾತ್ರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕಾರವು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾ: ಅಡ್ಡಹಾದಿ ಹಿಡಿದ ಮಗುವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರು ತರಗತಿಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಬಳಸುವುದು, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮುಖಂಡನು ಎಡವಟ್ಟ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಬಂಡಾಯಗಾರನನ್ನು ಹತೋಟಿಗೆ ತರಲು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ತಮ್ಮ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಬಳಸುವಂತೆ ಅವರನ್ನು ಪ್ರಚೋದಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿದೆ, ಅದೇ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುವ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿ ಅದಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಕೊಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ, ಮತ್ತು ಯಾವ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರವು ನಿಯಂತ್ರಣದ ಆನುಷಂಗಿಕ ಮೂಲವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವುಗಳ ಅಧಿಕಾರ ಸಂರಚನೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದು. ಅಂತಹ ವರ್ಗೀಕರಣದಿಂದ ಹುಟ್ಟುವ ವೈಧಾನಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯ XII, ಪು. 297-8 ರಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಧಿಕಾರದ ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಗೊಳಿಸುವಿಕೆ

ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮೂರೂ ತರಹದ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತವೆ, ಆದರೆ ಅವು ಅವುಗಳ (ಅಧಿಕಾರ) ಪ್ರತಿಯೊಂದರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸುವ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒಂದು ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರ ಸಾಧನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಮಹತ್ವ ನೀಡಿ ಉಳಿದೆರಡಕ್ಕೆ ಕಡಮೆ ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ.[6] ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಿದ ವಿವಿಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂರಚನೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಇದಕ್ಕೆ ಸಾಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಯಾವಾಗ ಏಕಕಾಲದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಒಂದೇ ಅಧೀನಸ್ಥ ಗುಂಪಿನ ಮೇಲೆ ಎರಡು ರೀತಿಯ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆಯೋ ಆಗ, ಅವು ಪರಸ್ಪರ ಒಂದನ್ನೊಂದರ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ; ಇದು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಒಂದು ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರ ಬಳಸುವಿಕೆಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವೆಂದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಬಲ ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತೀವ್ರ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುವುದರಿಂದ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವುದನ್ನು ಅಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಬಂಧೀಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೈದಿಗಳನ್ನು ಸನ್ನಡತೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ಅಸಾಧ್ಯವಾಗಿರುವುದು, ಮಾನಸಿಕ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳು ಚಿಕಿತ್ಸೆಯನ್ನು ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುವುದು, ಪ್ರಗತಿಪರ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಾಪಕರು ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಇದೇ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಅದೇ ರೀತಿ, ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರಗಳ ಪ್ರಯೋಗವು "ಆದರ್ಶಾತ್ಮಕ" (ಶುದ್ಧ ವಿಧಿಬದ್ಧ) ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಮೊರೆಯಿಡುವುದನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಯುದ್ಧದ ಕರಾರು (war bonds)ಗಳ ಖರೀದಿಯ ಹಿಂದಿರುವ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಮೇಲಿನ ಅಧ್ಯಯನ ಒಂದರಲ್ಲಿ, ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾರಾಟದ ಅಭಿಯಾನದಲ್ಲಿ (ಕೇಟ್ ಸ್ಮಿತ್ತರ ಅಭಿಯಾನ್), ಎಲ್ಲಾ "ಲೌಕಿಕ" ಸ್ವರೂಪದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬಿಡಲಾಗಿದ್ದು ದೇಶ ಭಕ್ತಿಯ "ಪವಿತ್ರ" ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಮೊರೆಯಿಡುವುದರ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರಿತವಾಗಿತ್ತೆಂದು ಮೆರ್ಟನ್ ಅದರ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಸೆಳೆದರು. 978 ಜನರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಒಂದು ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಮೆರ್ಟನ್, "ಕರಾರುಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳುವ ಜನರಿಗೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲವಾಗಿ ಕೊಡುವುದು ಒಳ್ಳೆಯ ಯೋಚನೆಯೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ?" ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕೇಳಿದ್ದರು.

> ಐವತ್ತು ಶೇಕಡಾ ಮಂದಿ ಕಂತು, ಬೋನಸ್ಸು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಇತರ ಪ್ರಲೋಭನೆಗಳನ್ನು ಕೊಡುವುದನ್ನು ತತ್ತ್ವತಃ ಖಡಾ ಖಂಡಿತವಾಗಿ ವಿರೋಧಿಸಿದರು, ಮತ್ತು ಉಳಿದವರಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕರು, ಅದು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳದೆ ಹೋಗಬಹುದಾದ "ಇತರ ಜನರಿಗೆ" ಅದು ಒಳ್ಳೆಯ ಯೋಚನೆ ಎಂದು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದರು. (1946, ಪು. 47)

> ಈ (ಲೌಕಿಕ) ವಾದವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬಿಡುವುದರಿಂದ ಅವಳ ಮನವಿ ಭಾಷಣಗಳನ್ನು ಬರೆದವರಿಗೆ ಪ್ರೇರಣೆಯ ಎರಡು ಮುಖ್ಯ ಧಾರೆಗಳಾದ ನಿಸ್ವಾರ್ಥ ತ್ಯಾಗದ ರಾಷ್ಟ್ರಪ್ರೇಮ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳಾದ ಉತ್ತಮ ಹೂಡಿಕೆ - ಇವರೆಡರ ಅಯ್ಕೆಯ ನಡುವಣ ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಅಸಂಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. (*ಅದೇ.*, ಪು. 45)

ಇದರ ವಿರುದ್ಧ ನಿಲುವಿನ ಪರವಾಗಿ ವಾದ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆ ಒಂದಕ್ಕೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚಿದ್ದಷ್ಟು ಮತ್ತು ಅದರ ಮೇಲೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಆಗ ಅದು ಭಾಗವಂದಿಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೇವಲ ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಸಂಘಗಳಿಗಿಂತ ಸದಸ್ಯರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದರ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಮತ್ತು ಅದರ ಮೇಲೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ಸಂಘ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಎರಡು ನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಧಾನಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸ್ವಲ್ಪ ತುಯ್ತ, ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಅವರೆಡರ ಸಂಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಅನಿಶ್ಚಯತೆ ಮತ್ತು ಅಹಿತಕರ ಭಾವನೆ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಬಹುದು, ಆದರೆ ನಿಸ್ಸಂದಿಗ್ಧವಾಗಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ,

ಚರ್ಚಿಗೆ ಸಾಧಾರಣ ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಯ ಮೇಲಿರುವ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪಾದ್ರಿಯ ಮೇಲಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಯು ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟರೆ, ಪಾದ್ರಿಯು ವಿಧಿಬದ್ಧ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರ ಇವೆರಡರಿಂದಲೂ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುತ್ತಾನೆ.

ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರದ *'ಪ್ರಮಾಣ'*ವನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲೇ ಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಈ ವಿಷಯವು ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದರ ಆರ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರವು ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೆ, ಅಧಿಕಾರದ ನಿಷ್ಫರಿಣಾಮಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಸ್ವಲ್ಪ "ವ್ಯರ್ಥ"ವಾದರೂ (ಅಧಿಕಾರದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವ) ಮೊದಲನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು ಏಕೆ ಎರಡನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಿಂತ ಒಟ್ಟಾರೆ ಅಧಿಕ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಏಂಬುದನ್ನು ಈ ಸತ್ಯಾಂಶವು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ವಿವರಣೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಸೂಕ್ತವಲ್ಲದ "ಅಯುಕ್ತವಾದ" ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವುದರಿಂದಲೂ ಸಹ ನಿಷ್ಫರಿಣಾಮಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಸಂಭವಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬ ವಾಸ್ತವಾಂಶವು ಇದನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಜಟಿಲಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರದ ಅಳವಡಿಕೆಯು ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅಳವಡಿಕೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ; ಧಾರ್ಮಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಆರ್ಥಿಕ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಲ್ಲ ಎಂಬ ಪರಿಗಣನೆಯೇ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ವಿನಾ ಎರಡು ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಯಲ್ಲ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒಂದು ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗದಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದರಿಂದ ನಿಷ್ಫರಿಣಾಮಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯರ್ಥವಾಗದೆ ಎರಡೂ ರೀತಿಯದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಧಾರಾಳವಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವುದನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತದೆ. ಯುದ್ಧ ಸನ್ನದ್ಧ ಸೇನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಈ ಹೇಳಿಕೆಗೆ ನಿದರ್ಶನವಾಗಿದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಲವು ತೋರುವ ಅಧಿಕಾರ ವಿಧಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ನಾವು ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದೇವೆ. ನಿಸ್ಸಂದೇಹವಾಗಿ ಅಂತಹ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ ಎಂದು ತೋರಿದರೂ, ಅದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕವಾದ ವಿವರಣೆಯೊಂದನ್ನು ಈವರೆಗೂ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಲಿಲ್ಲ ಎಂಬ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಿದ್ದೇವೆ.

ಮೂರು ರೀತಿಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ : ಒಂದು ತುಲನಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮ

ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ಪರಕೀಯತೆ

ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದರೆ ಅವು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವ ಈ ಸಾಧನಗಳಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದದ್ದೊಂದಾಗಿದೆ. *'ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ'*[7] ಎಂಬುದು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಒಂದು ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ತೋರಿಸುವ ಸಂವೇಗಾತ್ಮಕ-ನಿರ್ಣಯಾತ್ಮಕ (cathectic-evaluative) ಮನೋಭಾವನೆಯಾಗಿದ್ದು, ತೀವ್ರತೆ ಮತ್ತು (ಮನೋ-) ದೃಷ್ಟಿ ಅದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ತೀವ್ರತೆಯ ವ್ಯಾಪನೆ ಅಧಿಕದಿಂದ ಕಡಮೆಯವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. (ಮನೋ-) ದೃಷ್ಟಿ ಸಕಾರಾತ್ಮ ಅಥವಾ ನಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿರಬಹುದು. ಸಕಾರಾತ್ಮದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು *'ಬದ್ಧತೆ'*[8] ಯೆಂದೂ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು *'ಪರಕೀಯತೆ'*[9] ಯೆಂದೂ ನಾವು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. (ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಎಂಬ ಮೂರನೆಯ ಪದದ ಪ್ರಯೋಜನವೆಂದರೆ ಅದು ಈ ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ಸರಣಿಯನ್ನು (ರಚನೆಯನ್ನು) ತಟಸ್ಥ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲು ನಮಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ.[10]) ಅದಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ತೀವ್ರವಾದ ನಕಾರತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನ, ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರವಲ್ಲದ ನಕಾರತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನಗಳಿಂದ ಹಿಡಿದು ಅತ್ಯಂತ ತೀವ್ರವಾದ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನದವರೆಗೆ ಈ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ (ರಚನೆಯಲ್ಲಿ) ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಬಹುದು.[11]

ಮೂರು ರೀತಿಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ

ಈ ಮೂರು ರೀತಿಯ ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿನ (ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ) ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೆಸರಿಸುವುದು ಉಪಯುಕ್ತವೆಂದು ನಾವು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ಅವು ಹೀಗಿವೆ: ಹೆಚ್ಚು ಪರಕೀಯತೆಯ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ *'ಪರಕೀಯ'*; ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧತೆಯ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ *'ನೈತಿಕ'*; ಎರಡು ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರವಲ್ಲದ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ *'ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ'* ದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ. ಈ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮನೋಭಾವಗಳು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ಕೆಳಗೆ ಮಂಡಿಸಿಲಾದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿವರಣೆಗಳು ಕೇವಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗದೆ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮನೋಭಾವಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ.

ಪರಕೀಯತೆಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ

ಪರಕೀಯತೆಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ತೀವ್ರ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ; ಪ್ರತಿಕೂಲ ವಿದೇಶೀಯರ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಮನೋಭಾವಗಳು "ಸಾಹಸೋದ್ಯಮ" ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ("Adventure" capitalist - ಸಾಕಷ್ಟು ಅಪಾಯ, ನಷ್ಟ ಇರುವ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡುವ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ) ಯಲ್ಲಿನ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು, ಅಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರವು ವಿನಿಮಯದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿತ ಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ್ದು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪಕ್ಷವು ತಕ್ಷಣದ ಲಾಭವನ್ನು ಗಳಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ (Gerth (ಗೆರ್ತ್) ಮತ್ತು Mills (ಮಿಲ್ಸ್), 1946, ಪು. 67). ಅಂತಹ ಮನೋಭಾವವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಹಂಗಾಮಿ ಗಿರಾಕಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ (K.Davis(ಕೆ. ಡೇವಿಸ್), 1937, ಪು. 748-49). ಕೆಲವು ಗುಲಾಮರು ತಮ್ಮ ಯಜಮಾನರುಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅದೇ ರೀತಿಯ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರು ಎಂದು ತೋರುತ್ತದೆ. ಕಾರಾಗೃಹವಾಸಿಗಳು, ಯುದ್ಧ ಕೈದಿಗಳು, ಸೆರೆ ಶಿಬಿರದಲ್ಲಿನ ಜನರು, ಮೂಲ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಲು ಸೇರಿಕೊಂಡಿರುವ ಸೈನಿಕರು - ಇವರೆಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.[12]

ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ

ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರವಲ್ಲದ ಒಂದು ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅವ್ಯಾಹತ ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಬಂಧಗಳುಳ್ಳ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಮನೋಭಾವಗಳು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಾಶ್ವತ ಅನುಭೋಗಿಗಳ ಧೋರಣೆಗಳು (ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ತೋರಿಸಲಾಗುವ ಧೋರಣೆಗಳು) ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದವುಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಹಾಗೆಯೇ ಆಧುನಿಕ (ಲಾಭ ನಷ್ಟದ ಚಾಣಾಕ್ಷತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ) ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿತ್ವದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯಮಿಗಳ ನಡುವಣ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕೂಡಾ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದವುಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. "ವಿಶ್ವಾಸಘಾತಕರು" ಮತ್ತು "ಮಾದಕ ವಸ್ತು ವ್ಯಾಪಾರಿ" ಗಳಂತಹ ಕಾರಾಗೃಹದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರಾಗೃಹವಾಸಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುವವರ ಬಗ್ಗೆ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ (Sykes (ಸೈಕ್ಸ್), 1958, ಪು. 87-95).

ನೈತಿಕ[13] ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ

ನೈತಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರವಾದ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಚರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಒಂದು ಪಕ್ಷದ ಅಭಿಮಾನಿ ಸದಸ್ಯನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ತನ್ನ ಮುಖಂಡನ ನಿಷ್ಠಾವಂತ ಅನುಯಾಯಿಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಎಲ್ಲವೂ "ನೈತಿಕ" ದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ನೈತಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಎಂದು ಎರಡು ವಿಧಗಳಿವೆ. ಶುದ್ಧ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕಾರದಿಂದ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರುವಂತೆಯೇ ಅವು ಒಂದರಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಭಿನ್ನವಾಗಿವೆ. ಎರಡೂ ಕೂಡಾ ಬದ್ಧತೆಯ ತೀವ್ರ ವಿಧಗಳೇ, ಆದರೆ ಅವುಗಳು ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹೊಂದುವ ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವದ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಿನಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಶುದ್ಧ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಗಳು ನಿಯಮಗಳ ಅಂತರಿಕರಣ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ (ರೀಸ್ಮೆನ್ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ ಅಂತರ್ ನಿರ್ದೇಶಿತ "ಅನುವರ್ತನಾ ವಿಧ"ದ ಹಾಗೆ) ಯ ಮೇಲೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರುತ್ತವೆ; ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಯು (ರೀಸ್ಮೆನ್ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದಂತೆ "ಅನ್ಯ-ನಿರ್ದೇಶಿತ") ಮೂಲ ಗುಂಪುಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಸದಸ್ಯರ ಒತ್ತಡಗಳಿಗೆ ಮಣಿಯುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಶುದ್ಧ ನೈತಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಅಧ್ಯಾಪಕರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಪಾದ್ರಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳು, ಮುಖಂಡರು ಮತ್ತು ಅವರ ಅನುಯಾಯಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವಂತಹ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಸಂಬಂಧಗಳಂತೆ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ವಿವಿಧ ಪ್ರಕಾರಗಳ ಮೂಲ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಮಾನ ಸ್ಥಾನ ಸಂಬಂಧಗಳಂತೆ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ನೈತಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮನೋಭಾವಗಳು ಕಂಡುಬರಬಹುದಾದರೂ, ನಿಯಮವಾಗಿ, ಒಂದು ಮನೋಭಾವದ ರೀತಿಯು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಪರಕೀಯತೆ ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಾಧನಗಳಾಗಿರುತ್ತಾರೆ; ಆದರೆ "ಸಾಮಾಜಿಕ" ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಗಳೇ ಸರ್ವಶ್ರೇಷ್ಠವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶುದ್ಧ ನೈತಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧನದ-ಮನೋಭಾವವು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಿ ಪಕ್ಷಗಳ ಶ್ರದ್ಧಾಭಕ್ತಿಯುಳ್ಳ ಸದಸ್ಯರು ಅಥವಾ ಧಾರ್ಮಿಕ ಪಂಥಗಳ ಕಟ್ಟಾ ಅನುಯಾಯಿಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಬಳಸಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿನ ಸಾಧನದ-ಮನೋಭಾವದಂತಲ್ಲದೆ, ಇಲ್ಲಿ ಸಾಧನದ-ಮನೋಭಾವ ಓರ್ವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಲು ಇರುವ ಸಾಧನವಾಗದೆ ತನ್ನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಲು ಬಯಸುವ ಸಾಮೂಹಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಿದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಹಿಂದೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಹಿಂದಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ತೊ ಮನೋಭಾವನೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು. ಈ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ವಿವಿಧ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳಿಗೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮನೋಭಾವಗಳಿಗೆ ಈ ರೂಪರೇಖೆಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಮೂರು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ 1) ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹೊರಡಿಸುವ ಆದೇಶಗಳು 2) ತನ್ನ ಆದೇಶಗಳಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಅನುಮೋದನೆಗಳು, ಮತ್ತು 3) ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಒಂದು ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಸಂರಚನೆ ಎಂದು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಿಂದಾಗಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಗುರಿಯನ್ನಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರ ರಚನೆಯ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸರಳವಾಗಿ ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯು ಒಂದು ಅಧಿಕಾರ (ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣ) ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂಬ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಮುಂದೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ *'ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ'* ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇತರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಮನೋಭಾವದ ಗುರಿಯನ್ನು - ಉದಾಹರಣೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳು - ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ವಿಹಿತ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮಾದರಿಯ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ರಚನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಮುಂದಿನ ಒಂದು ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಒಂದು ತುಲನಾತ್ಮಕ ಆಧಾರವಾಗಿ ಅನುಸರಣೆ

ಅನುಸರಣೆಯ ಒಂದು ವರ್ಗೀಕರಣ

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮೇಲೆ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ – ಎರಡೂ ಒಟ್ಟಾಗಿ ಸೇರಿ ಅನುಸರಣೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತದೆ. ಮೂರು ವಿಧದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಮೂರು ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಿದಾಗ ಒಂಬತ್ತು ವಿಧದ ಅನುಸರಣೆ ಪ್ರಕಾರಗಳು ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಅದನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.[14]

ಅನುಸರಣೆ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಧಗಳು

ಅಧಿಕಾರದ ವಿಧಗಳು	**ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವಿಧಗಳು**		
	ಪರಕೀಯತೆಯ	**ಲೆಕ್ಕಚಾರದ**	**ನೈತಿಕ**
ಬಲಪ್ರಯೋಗ	1	2	3
ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ	4	5	6
ವಿಧಿಬದ್ಧ	7	8	9

ಪ್ರಯೋಗಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒಂಬತ್ತು ವಿಧಗಳು ಸಮಾನವಾಗಿ ಸಂಭವಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿಲ್ಲ. ಪಾರ್ಶ್ವಕೋನ ಸೇರಿಸುವ ಮೂರು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ 1, 5, ಮತ್ತು 9 *'ಉಳಿದ ವಿಧಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ.'* ಇದು ಸತ್ಯವೆಂದು ತೋರುತ್ತದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಮೂರು ವಿಧಗಳು ಏಕರೂಪದ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತವೆ, ಆದರೆ ಉಳಿದ ಆರು ವಿಧಗಳು ಏಕರೂಪದ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ಏಕರೂಪದ ವಿಧಗಳು

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಅವರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಸ್ವರೂಪ, ಆನುಷಂಗಿಕ ಸಾಮಾಜೀಕರಣ, ಇತರ ಸಮೂಹಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯತ್ವ - ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತವೆ. ಅದೇ ವೇಳೆ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಅವು ಉಂಟು ಮಾಡುವ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವಿಧದಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಇತರ ಅಂಶಗಳಿಂದಾಗಿ[15] ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಲ್ಲಿರುವ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವಿಧ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ರೂಪದಿಂದಾಗಿ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ವಿಧ – ಇವೆರಡು ಒಂದೇ ಆಗಿರುವಾಗ ನಾವು ಈ ಸಂಬಂಧವನ್ನು *'ಏಕರೂಪ'* ದ ವಿಧ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರಾಗೃಹವಾಸಿಗಳು ಕಾರಾಗೃಹದೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಬಂಧವು ಪರಿಕೀಯತೆಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ; ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರವು ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುತ್ತದೆ; ಆದುದರಿಂದ ಇದೊಂದು ಏಕರೂಪದ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂಬಂಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಏಕರೂಪದ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಏಕರೂಪದ್ದಲ್ಲದ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಏಕರೂಪತೆಯು ಮೂಲತಃ ಹೆಚ್ಚು

ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕಗಳಾಗಿದ್ದು ಅವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಬಾಹ್ಯ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯ ಪ್ರಯೋಗವು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧರಾಗಿರುವುದನ್ನು ಬೇಡುತ್ತದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧರಾಗಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದರೆ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅದ್ದರಿಂದ, ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವು ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತೀವ್ರ ಪರಕೀಯತೆ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದಾಗ ಪ್ರತಿಫಲವು ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ಭಾಗಶಃ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ಮೂರ್ತ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಇರುವುದರ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಅವಿಧೇಯತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಇರುತ್ತದೆ; ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಾಂಕೇತಿಕ, ವಿಧಿಬದ್ಧ ಪ್ರತಿಫಲಗಳಿಗೆಂದು ಮಾತ್ರವೇ ಅವರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಅವರು ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧರಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಅದು ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಪ್ರತಿಫಲವು ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ತೀವ್ರ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಂತ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಂದ ತುಂಬಿರುವಾಗ ಬಹುಶಃ ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗವೊಂದೇ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯದ ಅಧಿಕಾರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ, ಅದನ್ನು ಬದ್ಧರಾಗಿರುವ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಯೋಗಿಸಿದರೆ ಅದು ಶಿಸ್ತುಪಾಲನೆ, ಹೊಸಬರ ಸೇರ್ಪಡೆ, ಸಾಮಾಜೀಕರಣ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದ್ದು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವವನ್ನು ಕಡಮೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. (ಆದರೆ ಅದು ಹೆಚ್ಚು ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುವ ಸಂಭವವಿರುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.)

ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ವಿಧಗಳು

ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬ ಒತ್ತಡವಿರುವುದರಿಂದ, ಆರು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಲ್ಲದ ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ವಿಧಗಳು ಕೇವಲ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಪ್ರಯೋಗಾತ್ಮಕವಾಗಿಯೂ ಕಾಣಬಹುದು ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು ಒಂದು ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅವು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ

ಮೇಲೆ ಸೀಮಿತ ಅಧಿಕಾರವಿರುವುದು. ಅಧಿಕಾರದ ಪ್ರಯೋಗವು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಬಳಕೆಗೆ ಇರುವ ಅನುಮತಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಭಾಗಶಃ ಇತರ ಸಮೂಹಗಳಲ್ಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಸದಸ್ಯತ್ವದಂತಹ ಬಾಹ್ಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು (ಉದಾ: ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವ[16]); ಮೂಲ ಮೌಲ್ಯಕ್ಕೆ ಬದ್ಧತೆಗಳು (ಉದಾ: ಕ್ಯಾಥೊಲಿಕ್ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಟೆಸ್ಟೆಂಟರ ಧಾರ್ಮಿಕ ಬದ್ಧತೆ[17]); ಮತ್ತು ಭಾಗವಂದಿಗರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು (ಉದಾ: ಸರ್ವಾಧಿಕಾರ[18]) ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳು ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಏಕರೂಪತೆಯನ್ನು ಕಡಮೆ ಮಾಡಬಹುದು.

ಒಂದು ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತ ಅನುಮಾನಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಏಕರೂಪದ ವಿಧಗಳು ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ವಿಧಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಒತ್ತಡವಿದೆ. ಅದ್ದರಿಂದ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಾತಾವರಣ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿ ಕೊಡುವಷ್ಟು *ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ವಿಧಗಳಿಂದ ಏಕರೂಪದ ವಿಧಗಳಿಗೆ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಏಕರೂಪದ ಅನುಸರಣೆಯ ರಚನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ಅನುಸರಣೆಯ ರಚನೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒತ್ತಡ ಹೇರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿರೋಧಿಸುತ್ತವೆ.*

ಸಂಸ್ಥೆಯು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಏಕರೂಪತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಂದು ಶಾಲೆಯು ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡುವುದರ ಬದಲು ಅಧ್ಯಾಪಕರ “ನಾಯಕತ್ವ”ಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡಿದಾಗ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ವಿಧದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಸಂಭವಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಸಾಮಾಜೀಕರಣ, ಹೊಸಬರ ಸೇರ್ಪಡೆಗೆಂದಿರುವ ಮಾನದಂಡದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಬದಲಾಯಿಸಬಹುದು.[19]

ಏಕರೂಪದ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಮೂರು ಪ್ರವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಹಂಚಿ ಹೋಗುವುದರಿಂದ ಮುಂದಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಈ ಮೂರು ವಿಧಗಳು ಆಧಾರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುತ್ತವೆ. ಬಲಪ್ರಯೋಗದ-ಪರಕೀಯತೆ ವಿಧವನ್ನು *‘ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅನುಸರಣೆ’*; ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ವಿಧವನ್ನು *‘ಪ್ರಯೋಜನಾತ್ಮಕ ಅನುಸರಣೆ’;* ಮತ್ತು ವಿಧಿಬದ್ಧ-ನೈತಿಕ ವಿಧವನ್ನು *‘ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅನುಸರಣೆ’* ಎಂದು ನಾವು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆ, ಸಂಘರ್ಷ, ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಇತರ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ

ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಈ ಆರು ಏಕರೂಪವಲ್ಲದ ವಿಧಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಅನುಸರಣೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರ

ಈ ಮೇಲೆ ಮಂಡಿಸಲಾದ ಅನುಸರಣೆ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಧವು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಸ್ತುತ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ವೆಬರ್ ನ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಡೆಸಿದ ಅಧ್ಯಯನಗಳ ನಡುವೆ ಕೆಲವು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿರುವುದನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿರುವಂತೆಯೇ ಈ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅಧಿಕಾರ, ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತವೆ.[20] ಬಲಪ್ರಯೋಗ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಗಳು ಎಂದು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡಿದ ಈ ಹಿಂದಿನ ಪೂರ್ವಗ್ರಹಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಈ ಹಿಂದೆ ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಒತ್ತಿಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಈ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಅಧಿಕ ಮಹತ್ವವನ್ನು ನೀಡುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಂರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು ಎನ್ನುವುದು ನಿಜ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವು ಒಂದು ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ನಿಜ. ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಅಧಿಕಾರವೂ ಹಾಗೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವುದರಿಂದ, ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಹಳೆಯ ವಿವಾದವನ್ನು ಬದಿಗಿರಿಸಲು, ಹಾಗೂ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಲ್ಲದ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಈ ಎರಡೂ ಮೂಲಗಳನ್ನು ಮಾನ್ಯಮಾಡಲು ಇದು ಸಕಾಲವಾಗಿದೆ.

ಮೇಲಾಗಿ, ಅಧಿಕಾರದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಅಧಿಕಾರಗಳಿಗಿರುವ ಸಹಮತತೆಯ ಹೊರತಾಗಿ ಅವುಗಳ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ದೈಹಿಕ, ಸುಸ್ಪಷ್ಟ ಅನುಕೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂಕೇತಿಕ ರೂಪದಲ್ಲಿನ ನಿರ್ಬಂಧಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಎಲ್ಲ ಮೂರು ವಿಧಗಳ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದುಃ ಹಾಗಾಗಿ ವಿಧಿಬದ್ಧ,[21] ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ, ಮತ್ತು ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರಗಳಿವೆ (ಇವನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾದ ಅಧಿಕಾರ ವಿಧದ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಃ ಒಬ್ಬ ಮುಖಂಡ, ಒಬ್ಬ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ಪೋಲೀಸು ಅನ್ವಯಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ).[22] ಆದರೆ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟವರಿಂದ ಅವು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಸಂಭವನೀಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು

ಪರಿಗಣಿಸುವ ಹೆಚು ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ; ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಲ್ಲವೆಂದೂ, ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಮಧ್ಯಂತರವೆಂದೂ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಒಂದು ಆದೇಶಕ್ಕಿರುವ ಸಹಮತತೆ ಮತ್ತು ಅಧೀನಸ್ಥರ ಅಗತ್ಯ-ಮನೋವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಅದು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ನಿರಾಶೆಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ - ಇವೆರೆಡರಿಂದಲೂ ಪ್ರಭಾವಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಪರಕೀಯತೆಯು ಅಧಿಕಾರದ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಪ್ರಯೋಗದಿಂದ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಅಗತ್ಯತೆ, ಆಸೆ ಮತ್ತು ಅಪೇಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಶೆಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರದಿಂದಲೂ ಸಹ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ಬದ್ಧತೆಯು ಕೇವಲ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾದ ಆದೇಶಗಳಿಂದ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವದರಿಂದಲೂ ಹುಟ್ಟುತ್ತದೆ. ಆದೇಶಿತ ಕ್ರಿಯೆಯು ಅದು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೂ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕವೂ ಎಂದು ಅಧೀನಸ್ಥನಿಂದ ಗ್ರಹಿಸಲ್ಪಟ್ಟರೆ ಆಗ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಸಕಾರಾತ್ಮಕವೆನ್ನಬಹುದು. ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಸಹಮತತೆ ನೀಡದಿದ್ದರೆ ಮತ್ತು ಅದು ಅಧೀನಸ್ಥನಲ್ಲಿ ಹತಾಶೆಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡಿದರೆ ಆಗ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ನಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೂ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕವೂ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಮಧ್ಯಂತರದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅಧ್ಯಯನವು, ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ಅನುಸರಣೆಯ ಅಧ್ಯಯನವು, ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮನೋಭಾವದ ಮೇಲಿನ ಸಂವೇಗಾತ್ಮಕ ಆಗುಹಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ಣಯಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಅಧಿಕಾರದ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಎಲ್ಲೆಗಳು

ನಮ್ಮ ತುಲನೆಗಳನ್ನು ಆರಂಭಿಸುವ ಮೊದಲು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ನಾವು ಏಕೆ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನು ತುಲನೆಯ ಕೇಂದ್ರ ಬಿಂದುವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ? ನಿಖರವಾಗಿ "ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು" ಎಂದರೆ ಯಾರು? ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲೆಗಳೇನು? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸಲು, ಮೇಲೆ ಸೂಚಿಸಲಾದ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ರೂಪರೇಖೆಗಳನ್ನು ಭಾಗಶಃ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ, ಮತ್ತು ಹೀಗೆ ಅದರ ಕಾರ್ಯಕಾರಿತ್ವದ ಮೊದಲ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತೇವೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರೇ ಏಕೆ?

ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಅನುಸರಣೆಯ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತೇವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಹತೋಟಿಯಲ್ಲಿಡುವುದು ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಹತೋಟಿಯಲ್ಲಿಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಸ್ಯಾತ್ಮಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ನಿಯಮವಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶ್ರೇಣಿಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸ್ಥಾನವು ಕೆಳಗಿದ್ದಷ್ಟು ಅವನಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ಪ್ರತಿಫಲಗಳು ಕಡಮೆ ಇರುತ್ತವೆ. ಅವನ ಸ್ಥಾನವು ಹೆಚ್ಚು ಅನನುಕೂಲ ಸ್ಥಿತಿಯದ್ದು; ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಆಗುಹೋಗುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು "ಗೊತ್ತಿಲ್ಲದ" ಕಾರಣ, ಮತ್ತು ಅನೇಕವೇಳೆ ಅವನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬಹಿರಂಗವಾಗಿರುವ ವಿಷಯಗಳು ಕೇವಲ ಸ್ವಲ್ಪವಷ್ಟೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅವನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.[23] ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವಣ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಾವು ಆಸಕ್ತರಾಗಿರುವುದರಿಂದ (ಸಮಾನತೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಶೋಧಿಸಲಾಗಿದೆ) ನಾವು ಅನುಸರಣೆಯಲ್ಲಿನ ಬಹುದೊಡ್ಡ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾದ ಸ್ಥಾನಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತೇವೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನಗಳ ತುಲನೆಯು ಅವುಗಳ ಅನುಸರಣಾ ಸಂರಚನೆಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಅನುಸರಣಾ ಸಂರಚನೆಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಮೆ ಇರುತ್ತವೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತವೆ (ನೋಡಿ ಅಧ್ಯಾಯ, IX ಪು. 201-3).

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಎಂದರೆ ಯಾರು?

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅನೇಕ ಸ್ಪಷ್ಟ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸಿವೆ: ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಜನಸಾಮಾನ್ಯರು, ಸದಸ್ಯರು, ಕಕ್ಷಿದಾರರು, ಗ್ರಾಹಕರು, ವಾಸಿಗಳು.[24] ಈ ಪದಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟ ಮಾಡಿರುವುದು ಬಹಳ ಅಪರೂಪ. ವಾಡಿಕೆಯಾಗಿ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಈ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಾಗಿದೆ, ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಪದವನ್ನು ಎಲ್ಲವಕ್ಕೂ ಬಳಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಈ ಪದಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ಮೂರು ವಿಶ್ಲೇಷಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುವುದಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು.[25] ಒಂದನೆಯದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ *'ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ' 'ಸ್ವರೂಪ'*((ಮನೋ-) ದೃಷ್ಟಿ ಮತ್ತು ತೀವ್ರತೆ). "ಸಹಕಾರಿ" ಅಥವಾ "ಒಳ್ಳೆಯ" ಎಂಬಿತ್ಯಾದಿ ಅರ್ಹತಾ ನಿರ್ಧಾರಕ ವಿಶೇಷಣಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸದಿದ್ದರೆ *'ವಾಸಿಗಳು'* ಎಂಬ ಪದವು ಪರಕೀಯತೆಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು

ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. *'ಕಕ್ಷಿದಾರರು'* ಎಂಬ ಪದವು ಪರಕೀಯತೆಯ ಅಥವಾ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಜನರನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. *'ಗ್ರಾಹಕ'* ರೆಂದರೆ ಕಕ್ಷಿದಾರರಿಗಿಂತ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಹೆಚ್ಚು ಪರಕೀಯತೆಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು; ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕಕ್ಷಿದಾರರು ಎನ್ನುತ್ತಾರೆಯೇ ವಿನಾ ಅವರ ಗ್ರಾಹಕರು ಎಂದೆನ್ನುವುದಿಲ್ಲ. *'ಸದಸ್ಯ'* ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಸ್ವಲ್ಪ ಆದರೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ದೃಢ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಯಿರುವವರಿಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ಪ್ರಮಾಣದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಜನರನ್ನು *'ಉದ್ಯೋಗಿ'* ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ '*ಅಧೀನವಾಗಿರುವ*' ಪ್ರಮಾಣವು ಈ ಮೂರ್ತ ಪದಗಳಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಎರಡನೆಯ ಆಯಾಮವಾಗಿದೆ. ವಾಸಿಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸದಸ್ಯರಿಗಿಂತ, ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ಕಕ್ಷಿದಾರರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಧೀನರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಧೀನತೆ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಅಸ್ಥಿರ ಅಂಶವಾಗಿರುವ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನವು ಅದು ಎರಡು ಉಪ ಅಸ್ಥಿರ ಅಂಶಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ: ಪ್ರತಿ ವಿಷಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಅನ್ವಯ ವಿಸ್ತಾರ (ಉದಾ: "ಬಿಗಿ" ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ದೂರನಿಯಂತ್ರಣ); ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅಧೀನನಾಗಿರುವ ವಿಷಯಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದ ಅಳೆಯಲ್ಪಡುವ ನಿಯಂತ್ರಣದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ. ಸೀಮಿತವಾದ ನಮ್ಮ ಆಯಾಮದ ಬಳಕೆಗೆ ಅಂತಹ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ವಿವರಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಮೂರನೆಯ ಆಯಾಮವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಂದ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ *'ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ'*: ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅದು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ, ವಾಸಿಗಳಿಗೆ ಕಡಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಕಕ್ಷಿದಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.[26]

ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸದೆ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಹೆಸರಿಸಲು ಮೂರ್ತ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಪದಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ "ಸದಸ್ಯರು" ಸಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಪರಕೀಯತೆಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಈ ಪದದ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಆರ್ಚಿಬಾಲ್ಡ್ ಈ ಪದವನ್ನು ಕೇವಲ ನಾಮ ಮಾತ್ರದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಇನ್ನೊಂದು ನಿರ್ಬಂಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅದಕ್ಕೆ ಸಲುವಳಿಗಳನ್ನು ಪಾವತಿಸುವ ಮೂಲಕ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಬಳಸುತ್ತಾರೆ.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಇಲ್ಲದೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂದೇಹ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡುತ್ತಲೇ ಧಕ್ಕೆಕ್ಷೇತ್ರ (dockyards) ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆಂದು ಸೇರಿಕೊಂಡರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಒತ್ತಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟವರಾಗಿ, ಪ್ರತಿಭಟಿಸದೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದರು. ಖರ್ಚು ಆಗುತ್ತಿತ್ತಾದರೂ ಬಹುಶಃ ಜಾತ್ರೆಯು ಮಾಡಿದ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ತಕ್ಕುದಾಗಿರುತ್ತಿತೇನೋ ಎಂದು ಪ್ರಾಂತದ ಜಾತ್ರೆಗೆ ಟಿಕೆಟ್ಟನ್ನು ಖರೀದಿಸಬಹುದಾಗಿತ್ತು ಎಂದು ಅವರಿಗೆ ಅನಿಸಿದರು, ಅವರು ಸರಾಸರಿ 20 ಡಾಲರ್‌ಗಳನ್ನು ಆರಂಭಿಕ ಶುಲ್ಕವಾಗಿ ನೀಡಿದರು. ಇನ್ನೂ ಸಲುವಳಿಯ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜೀವನದ ಎಲ್ಲಾ ಸಂತೋಷಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಲು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ನೋವನ್ನೂ ಅನುಭವಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಅದನ್ನು ತಮ್ಮ ಹಣೆಬರಹವೆಂದು ತಾತ್ವಿಕವಾಗಿ ಭಾವಿಸಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದರು. (1947, ಪು 131-32)

'ಗ್ರಾಹಕರು' ಎಂಬ ಪದವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಮೂಲಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಕೊಳ್ಳುವ ಜನರು, ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೌರಿಕರಿಂದಲೇ ಕ್ಷೌರಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವವರು, ಮತ್ತು ಒಂದೇ ವಾರ್ತಾ ಪತ್ರಿಕೆಗೆ ನಿಷ್ಠೆಯಿಂದಿರುವವರಿಗೆ ಈ ಪದವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ - ಅಂದರೆ, ಈ ಸೇವೆಗಳ ಮೂಲಗಳಲ್ಲಿ ಏನೋ ಒಂದು "ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಒಳಿತು" ಇರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದರಿಂದ ಸ್ವಲ್ಪ ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಿರುವ ಜನರು - ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಸ್ವಲ್ಪ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆ ಹೊಂದಿರುವ ಜನರು.

ಮಾನಸಿಕ ರೋಗಿಗಳನ್ನು *'ವಾಸಿಗಳು'* ಎಂದು ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅವರ ಯಾವುದೇ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಆಶ್ಚರ್ಯದಿಂದ ಅಥವಾ ಆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಾನಸಿಕ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯ ವಿಶೇಷ ಸಾಧನೆಯೆಂದು ನೋಡಲಾಗುತ್ತದೆ; ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸದಸ್ಯರು ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸಬೇಕೆಂದು "ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ" ಮತ್ತು ತೋರಿಸದಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ "ಭಾವಶೂನ್ಯರು" (ಉದಾಸೀನದವರು) ಎಂಬ ಹಣೆ ಪಟ್ಟಿ ಕಟ್ಟಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸತ್ಯಾಂಶವೆಂದರೆ ಕೆಲವು ಮಾನಸಿಕ ರೋಗಿಗಳು ಅವರಿರುವ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯನ್ನು ಅವರ ಮನೆಯೆಂದೇ ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಹಾಗಾಗಿ ಸಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರು ಅವರ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಆನುಷಂಗಿಕ ಗುಂಪು ಎಂದು ಮಾತ್ರ ಪರಿಗಣಿಸುವುದು, ಬಳಸುವ ಪರಿಭಾಷೆಯು ಅದನ್ನು ಮರೆಮಾಚುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಅಧೀನತೆಯಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಇದೇ ವಾದವನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು.

ಅಂತಹ ಮೂರ್ತ ಪದಗಳ ಬಳಕೆಯು ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹಣೆ

ಪಟ್ಟಿಯೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುವುದರಿಂದ ಅವು ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ತಡೆಯೊಡ್ಡಬಹುದು. ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಅಧ್ಯಯನವೊಂದು ಇದಕ್ಕೆ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾದ "ಭಾವಶೂನ್ಯತೆ", ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಜನರು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಡುವುದು, ಮತ್ತು ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತಿರುವ ಬದ್ಧತೆಯಂತಹ ವಿಷಯಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸದಸ್ಯರ ಬಗೆಗಿನ ಅಧ್ಯಯನದೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸುವುದಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಒಳನೋಟಗಳ ಅನ್ವಯಿಕೆಯಾಗಲಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಅಪರೂಪವಾಗಿದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮತ್ತು ಸ್ವಲ್ಪವಷ್ಟೇ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಅಧೀನರಾಗಿರುವ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ನೈತಿಕ ಬದ್ಧತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ.

ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ಆಧಾರಗಳಾಗಿರುವ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೆಸರಿಸುವುದರಿಂದ ಇರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರಯೋಜನವೇನೆಂದರೆ ಆಯಾಮಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ, ಆದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅಧ್ಯಯನ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಮೂರ್ತ ಪದಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳ ಮೇಲಿನ ಅಧ್ಯಯನವು ರೋಗಿಗಳು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತದೆ; ಚರ್ಚುಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಹೊರ ತರುತ್ತದೆ; ಮತ್ತು ಸೇನೆಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಸೈನಿಕರು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಸೇರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ರಮವಿಧಾನವನ್ನೇ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾ, ನಾವು ಇದೇ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಮುಂದುವರೆಯಬಹುದು.

ಆಯಾಮಗಳ ಆಧಾರಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೆಸರಿಸುವುದು ಹೆಚ್ಚು ವೈವಿಧ್ಯತೆಯ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಸೂತ್ರೀಕರಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದಲ್ಲದೆ ಈ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅವರ ಪರಸ್ಪರ ಹೋಲಿಕೆಯನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, "ಸೈನಿಕರು" (ಸಮರದಲ್ಲಿ) ಎಲ್ಲಾ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದರೆ, ವಾಸಿಗಳು ಅಧೀನತೆ ಮತ್ತು ಪರಕೀಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ; ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಅಧೀನತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಧ್ಯಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ತುಲನೆಗಳ ಮಹತ್ವವು ಮುಂದೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಮೂರ್ತ ಪದಗಳು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದರೆ, ಪರಕೀಯತೆ, ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಮತ್ತು ನೈತಿಕದಂತಹ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಪದಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶ್ರೇಣಿಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗೆ ಸಮಾನವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು.

ಮೇಲಾಗಿ, ಇಂತಹದೊಂದು ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ವಿವಿಧ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಅಧೀನತೆ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಂತಹ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಪದಗಳಲ್ಲಿ ನಾವು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬೇಕು. ಆದರೆ ಇದು ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಮುಂದೆ ಸಾಗದಂತೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಮೂರ್ತ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಾಗಿದೆ, ಆದರೆ ಇವುಗಳನ್ನು *'ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕವಾಗಿರುವ'* ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಸಮೂಹಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಮಾತ್ರ ಬಳಸಲಾಗಿದೆ. *'ವಾಸಿಗಳು'* ಹೆಚ್ಚು ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುವ, ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿರುವ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಅಧೀನಸ್ಥ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರಾಗೃಹಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಲ್ಲಿ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಾಣ ಸಿಗುವ ಇತರ ಸಂಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಈ ಪದವನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. *'ಸದಸ್ಯರು'* ಎಂಬ ಪದವು ಅತ್ಯಂತ ಬದ್ಧತೆಯುಳ್ಳ, ಅಧೀನತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಧ್ಯಮ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಮಾತ್ರ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ; ಅದು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಬಳಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದೇ ರೀತಿ, ಇತರ ಪದಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಕೆಲವು ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ವಿವರಗಳು *

	ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸ್ವರೂಪ		
ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು	**(ತೀವ್ರತೆ ಮತ್ತು (ಮನೋ-) ದೃಷ್ಟಿ)**	**ಅಧೀನತೆ**	**ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳು**
ವಾಸಿಗಳು	ಹೆಚ್ಚು, ನಕಾರಾತ್ಮಕ	ಹೆಚ್ಚು	ಕಡಮೆ
ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	ಕಡಮೆ, ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ	ಮಧ್ಯಮ	ಹೆಚ್ಚು
ಗ್ರಾಹಕರು	ಕಡಮೆ, ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ	ಏನೂ ಇಲ್ಲ	ಕಡಮೆ
ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳು	ಹೆಚ್ಚು, ಸಕಾರಾತ್ಮಕ	ಕಡಮೆ	ಕಡಮೆ
ಸದಸ್ಯರು	ಹೆಚ್ಚು, ಸಕಾರಾತ್ಮಕ	ಮಧ್ಯಮದಿಂದ ಕಡಮೆ	ಕಡಮೆ

ಭಕ್ತ ಅನುಯಾಯಿಗಳು	ಹೆಚ್ಚು, ಸಕಾರಾತ್ಮಕ	ಹೆಚ್ಚು	ಹೆಚ್ಚು
*ಈ ಕೋಷ್ಟಕವು ಬಳಸಬೇಕಾದ ವಾಖ್ಯಾನಗಳ ಒಂದು ಗುಂಪನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಇದು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳಲ್ಲಾಗಲೀ ಅಥವಾ ವಿವಿಧ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿನ "ಸ್ಥಾನ" ಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಗಳ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತಾಗಲೀ ಸಮಗ್ರವಾಗಿಲ್ಲ.			

ಕೆಳಗಿನ ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು

ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಅವರ ಸ್ಥಾನದಿಂದಾಗಿ "ಶಾಶ್ವತ" ವಾಗಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಮೇಲೆ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದುವ ಅನುಕೂಲಕರ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರಿತ್ತಾರೆ. ಹೀಗೆ, ವ್ಯಾಖ್ಯೆ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದು ಗುಂಪಾಗಿ ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗಿಂತ ಕಡಮೆ *'ಅಧೀನರಾಗಿ* ಇರುತ್ತಾರೆ. ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅವರು ಹೆಚ್ಚು *'ಬದ್ಧತೆಯುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ*, ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು *'ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆ' ಗಳನ್ನು* ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ (ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಇತರ ಮಾನಸಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಗಳನ್ನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ). ಹೀಗೆ ವಿವಿಧ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ವಿಧಗಳ ನಡುವೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಲು ನೆರವಾಗುವ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳು ಕೆಳಗಿನ ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ನಡುವೆ ವಿಭಜಿಸುವ ಗೆರೆಯಾಗಿಯೂ ಇರುತ್ತವೆ. ಈ ಆಯಾಮಗಳು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಎಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ವಿಶದೀಕರಿಸಲು, ಅಂದರೆ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಮತ್ತು ಭಾಗವಂದಿಗರಲ್ಲದವರ ನಡುವೆ ಪ್ರತ್ಯೀಕಿಸಲು, ಒಂದು ವಿಧಾನವನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಸಹ ನಮಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತವೆ.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಎಲ್ಲೆಗಳು

ಅನೇಕವೇಳೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಯಾರು ಭಾಗವಂದಿಗ, ಯಾರು ಹೊರಗಿನವ ಎಂಬಂತಹ ತಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ಘಟಕದ ಎಲ್ಲೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮಾರ್ಚ್ ಮತ್ತು ಸೈಮನ್, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಎಲ್ಲೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ವಿಶಾಲವಾದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ: "ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮುಖ್ಯ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ನಾವು ವಿವರಿಸುವಾಗ ನಮ್ಮ ಗಮನವನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಹೂಡಿಕೆದಾರರು, ಪೂರೈಕೆದಾರರು, ವಿತರಕರು ಮತ್ತು ಅನುಭೋಗಿಗಳು ಎಂಬ ಈ ಐದು ಪ್ರಮುಖ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಮಿತಿಗೊಳಿಸುತ್ತೇವೆ." (1958, ಪು. 89)

ನಾವು ಒಂದು ಸಂಕುಚಿತ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಅಧೀನತೆ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಈ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದಲ್ಲಾದರೂ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಭಾಗವಂದಿಗರೆಂದು ನಾವು

ನೋಡುತ್ತೇವೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ವಾಸಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮತ್ತು ಇತರ ಅನೇಕರು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಈ ಎಲ್ಲ ಮೂರು ಮಾನದಂಡಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವ ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಕಕ್ಷಿದಾರರನ್ನು 'ಹೊರಗಿನವರು' ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಎಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಶದೀಕರಿಸುವುದರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಲು ನಾವು ಇಚ್ಛಿಸುತ್ತೇವೆ. ಅದು ಔಪಚಾರಿಕ ಶ್ರೇಣೀಕರಣದ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪರಿಗಣಿಸುವ - ಪಾದ್ರಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳನ್ನಲ್ಲ; ಮುಖ್ಯಸ್ಥರನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಒಕ್ಕೂಟದ ಸದಸ್ಯರನ್ನಲ್ಲ; ರಕ್ಷಕರನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ವಾಸಿಗಳನ್ನಲ್ಲ; ದಾದಿಯರನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ರೋಗಿಗಳನ್ನಲ್ಲ - ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿತ್ವದ ಬಹುತೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳಿಗಿಂತ ಬಹಳ "ಕೆಳಗೆ" ಗೆರೆ ಎಳೆಯುತ್ತದೆ (ಅಂದರೆ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಧದ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ). ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸಮೂಹಗಳನ್ನಾಗಿ ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಅದರ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗವಾಗಿ ನಾವು ನೋಡುತ್ತೇವೆ. ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಿಂದ ಅವರನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸುವುದೆಂದರೆ ಸ್ಥಳೀಯರಿಲ್ಲದೆ ವಸಾಹತುಶಾಹಿಯ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದಂತೆ, ಕೆಳಗಿನ ವರ್ಗಗಳಿಲ್ಲದೆ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ ಮಾಡಿದಂತೆ, ಅಥವಾ ಪ್ರಜೆಗಳು ಅಥವಾ ಮತದಾರರು ಇಲ್ಲದ ರಾಜಕೀಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಂತೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗೆ ಔಪಚಾರಿಕ ಪಾತ್ರವಿರುವಾಗ ಅವರನ್ನು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ತಖ್ತೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವುದು (ಉದಾ: ಸೇನೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಪಾಯಿಗಳಂತೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತೆ) ಮತ್ತು ಅಂತಹದೊಂದು ಯಾವುದೇ ಔಪಚಾರಿಕ ಸ್ಥಾನ ಇಲ್ಲದಿರುವಾಗ ಬಿಟ್ಟು ಬಿಡುವುದು (ಉದಾ: ಪ್ಯಾರಿಶ್ ಪ್ರಜೆಗಳು ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರು) ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ದೋಷಪೂರಿತ ಎಂದು ನಮಗನಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯದ ಬಳಕೆ ಪಾದ್ರಿಗಳನ್ನು ಸಿಪಾಯಿಗಳ ಹಾಗೆ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಾಪಕರನ್ನು ಶಾಲೆಗಳ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಹಾಗೆ ಪರಿಗಣಿಸುವ ದೋಷಪೂರಿತ ತುಲನೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಈ ಎರಡೂ ಉದಾಹರಣೆಗಳಲ್ಲಿ "ಅಧೀನಸ್ಥ"ರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದೆಂದರೇನು ಎಂಬ ಮನೋವೈಜ್ಞಾನಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಅರ್ಥವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾನೂನು ಅಥವಾ ಆಡಳಿತದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಒಂದು ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಬಾರದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಾವು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ವಿಶದೀಕರಿಸಲು ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವ ರೀತಿಯ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಈ ವಿಧಾನದ ಪ್ರತಿಪಾದನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಆಸಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹತೆಯಲ್ಲಿದೆ.

ಸಾರಾಂಶ

ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಅಂಶವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅನುಸರಣೆಯ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಮ್ಮ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಅದು ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಇತರ ಸಮೂಹಗಳಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಇತರ ಸಮೂಹಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅನುಸರಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ, ಮತ್ತು ಅದು ಇತರ ಅನೇಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಸ್ಥಿರ ಅಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ.

ಅನುಸರಣೆಯು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅದೇಶಿಸಲು ಅಧಿಕಾರ ಹೊತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ತಿಸುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮನೋಭಾವ - ಎರಡನ್ನೂ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಬಲಪ್ರಯೋಗ, ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ, ಮತ್ತು ವಿಧಿಬದ್ಧ ಎಂದು ಮೂರು ಅಧಿಕಾರ ವಿಧಗಳಿವೆ; ಮತ್ತು. ಪರಕೀಯತೆ, ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಮತ್ತು ನೈತಿಕ ಎಂದು ಮೂರು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಕಾರಗಳಿವೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಒಂಬತ್ತು ರೀತಿಯದ ಅನುಸರಣೆ ವಿಧಗಳ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಇವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪದ ಮೂರು ವಿಧಗಳು ಇತರ ಆರು ವಿಧಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ; ಮತ್ತು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿವೆ. ಈ ಮೂರು ವಿಧಗಳು ನಮ್ಮ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನದ ಆಧಾರಗಳಾಗಿವೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಅದರದ್ದೇ ಆದ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂರಚನೆಯಿದೆ. ನಾವು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂರಚನೆಯ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಗಮನವನ್ನು ಎರಡು ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತೇವೆ; ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಅನುಸರಣೆಯು ಮೇಲಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಅನುಸರಣೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಸ್ಯಾತ್ಮಕವಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಈ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಬಹುದು.

ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಾಧ್ಯತೆಗಳು, ಮತ್ತು ಅಧೀನತೆ ಈ ಮೂರು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದಲ್ಲಾದರೂ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನ ಹೊಂದಿರುವವರನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ವಿಭಿನ್ನ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಬಳಸುವ ಮೂರ್ತ ಪದಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಈ ಮೂರು ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನಾಗಿ ಅವರನ್ನು

ನೋಡಬಹುದೆಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಎಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ವಿಶದೀಕರಿಸಲು ಸಹ ನಮಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಈಗ ನಾವು ಮೊದಲ ಪ್ರಮುಖ ಸಾರಭೂತವಾದ ವಿಷಯದೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಿದ್ದೇವೆ: ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವುಗಳ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂರಚನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದು.

References

1. For other usages of the term see Bendix (1947, pp. 502-7) and Zetterberg (1957).
2. See Parsons (1957, p. 139); cf. Dahrendorf (1954, p. 169).
3. See Parsons (1951, p. 121). See also Lasswell and Kaplan (1950, pp. 74-102); Easton (1952, p. 116); Dahl (1957); and Cartwright (1959).

4. ಈ ರೀತಿಯ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಸಮಗ್ರವಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಾವು ಸೂಚಿಸುತ್ತೇವೆಯಾದರೂ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ನಮಗೆ ಕಂಡುಬಂದ ಪ್ರತಿ ಅಧಿಕಾರದ ವಿಧವು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅವುಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಗೆ ಸೇರುತ್ತವೆಂದು ಸೂಚಿಸಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮಾತ್ರವೇ ಅದನ್ನು ನಮಗೆ ನಿರೂಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ. ಬೋಲ್ಡಿಂಗ್, ನ್ಯೂಮೆನ್ ಮತ್ತು ಕಾಮನ್ಸ್ ಇದೇ ರೀತಿಯದ ವರ್ಗೀಕರಣಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಬೋಲ್ಡಿಂಗ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಧನಗಳು, ಮತ್ತು ಬಲಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಬಳಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಮ್ಮತಿ ಸೂಚಿಸುವ ಜನರ "ಸಮ್ಮತಿ ಸೂಚಿಸುವಿಕೆ" ಎಂಬ ವರ್ಗೀಕರಣವೊಂದನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು "ಆರ್ಥಿಕ" ಪ್ರಲೋಭನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಸಮ್ಮತಿ ಹುಟ್ಟಿಸುವುದು ಎಂದು ಅವರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುವ ನಿಲುವನ್ನು ಬಹುತೇಕ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರಿಗೆ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಲ್ಲವೆಂದು ನಾವು ನಂಬುತ್ತೇವೆ (see Boulding, 1953, p. xxxi; and Niebuhr, "Coercion, Self-Interest, and Love," ibid., pp. 228-44). ನ್ಯೂಮೆನ್ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವ ಗುಂಪುಗಳ ಬಳಿ ಬಳಸಲು ಈ ಮೂರು ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳಿವೆಯೆಂದು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ: ಮನವೊಲಿಸುವಿಕೆ, ಮೂರ್ತ ಅನುಕೂಲಗಳು, ಹಿಂಸೆ (1950, p. 168) ಕಾಮನ್ಸ್ ದೈಹಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ನೈತಿಕ ಅಧಿಕಾರಗಳ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ (1957, pp. 47-64). ಯಾನೋವಿಟ್ಸ್ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಹಿಂಸೆ, ಮತ್ತು ಮನವೊಲಿಸುವಿಕೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ಮೂಲಕ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುತ್ತಾರೆ (1960, p. 258). See also Deutsch(1953, pp. 218 ff.).
5. ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ವಿಧಿಬದ್ಧ ಸಮಗ್ರೀಕರಣದ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆ; ಇದನ್ನು "ಸುಸಂಯೋಜನಾತ್ಮಕ (integrative)" ಮತ್ತು "ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಜೀವಂತವಾಗಿಡುವಿಕೆ (latent pattern maintenance)"ಯ ಹಂತಗಳ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವೆಂದು ಪಾರ್ಸನ್ಸ್, ಬೇಲ್ಸ್ ಮತ್ತು ಶಿಲ್ಸ್ (1953, p. 182) ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿರುವ ಕೃತಿಯೊಂದರಲ್ಲಿ, ಶಿಲ್ಸ್ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಮೂಲ ಗುಂಪು(ಪರಸ್ಪರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ

ಸಂಬಂಧದ)ಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೋಲ್ಮೆನ್ (1957, p.255) ಗುಂಪು-ಆಧಾರಿತ ಮತ್ತು ವಿಚಾರ-ಆಧಾರಿತ ಬಂಧಗಳ ನಡುವಣ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ತೋರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

6. ತಾಂತ್ರಿಕ ಪರಿಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಒಂದು ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿನ ಈ ಮೂರು ಅಧಿಕಾರದ ವಿಧಗಳು ಮೂರು-ಆಯಾಮದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತವೆ. ನಾವು ಪ್ರತಿ ಆಯಾಮವನ್ನು ಉನ್ನತ, ಮಧ್ಯಮ, ಮತ್ತು ಕಳಗಿನ ಸ್ಥಾನದ ಭಾಗಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದರೆ 27 ಸಂಯೋಜನೆಗಳ ಅಥವಾ ಕೋಶಗಳ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು. ಒಂದು ಆಯಾಮದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮತ್ತು ಇತರೆರಡು ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಅಥವಾ ಕಡಮೆ ಸ್ಥಾನದ ಕೋಶಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಇರಿಸಬಹುದು ಎಂದು ನಮ್ಮ ಅನುಮಾನಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ; ಇದು 18 ಕೋಶಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೆ (ಕೆಳಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾದ ದ್ವಿವಿಧತೆಯ ಸಂರಚನೆಯ ಮೂರು ವಿಧಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೆ). ಬಹು-ಆಯಾಮದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಲಕ್ಷಣದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯಲು ನೋಡಿ ಬಾರ್ಟನ್ (1955, pp. 40-52).

7. ಮೋರ್ಸ್ **ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು** ಅದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಿದ್ದಾರೆ (1953, pp. 76-96). ಮತದಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಈ ಪದವನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿ ಬಳಸಿದ್ದಾರೆ; ಅವರು ಅದನ್ನು ಪಕ್ಷದಲ್ಲಲ್ಲದೆ ಚುನಾವಣೆಯ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಉದ್ಯುಕ್ತನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ವಿವರಣೆಯು ಮೋರ್ಸ್ ರ ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ಬಳಕೆಗೆ ಸಮನಾಂತರವಾಗಿದೆ. See for example, Campbell, Gurin, and Miller (1954, pp. 33-40).

8. ಮಿಶ್ಲರ್ *ಬದ್ಧತೆ* ಯನ್ನು ಅದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಆದರ ಹೆಚ್ಚು ಮನೋವೈಜ್ಞಾನಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದಾರೆ: "ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗಿರುವ ಬದ್ಧತೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರಮುಖ ತುಯ್ತಗಳನ್ನು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಾಂಸ್ಥಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತವಾದ ಸಾಧನಭೂತ ಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೂಲಕ ಅದರ ಭಾಗವಾಗಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ." Cited by Argyris (1957, p. 202). See also Mishler (1953); Abramson, Cutler, Kautz, and Mendelson (1958, p. 16); H. P. Gouldner (1960, p. 469); and Becker (1960, pp. 35 ff.).

9. ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಇತರರ ಬಳಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಇತರ ಅರ್ಥಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಪದವನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರಕವಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತೇವೆ. ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ವಾದದಲ್ಲಿ ಪರಕೀಯತೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಒಂದು ಒಳ್ಳೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಾಗಿ, ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿನ ಇತ್ತೀಚಿನ ವಿವರಣೆಗಾಗಿ ನೋಡಿ: ಬೆಲ್ (1959 and 1960, pp. 335-68). See also D.G.Dean (1960, pp. 185-89).

10. ಶಿಲ್ಸ್ ಮತ್ತು ಯಾನೋವಿಟ್ಸ್ (1948, pp. 282-83) ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅವಿಚ್ಛಿನ್ನ ರಚನೆಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಲು ಬಳಸಬಹುದಾದ ಪ್ರಯೋಗಾತ್ಮಕ ಸೂಚಕಗಳ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ್ದಾರೆ (1948, pp.282-83). ಸಶಸ್ತ್ರ ದಳಗಳಲ್ಲಿನ "ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಘಟನೆಯ ವಿಧಗಳನ್ನು" ಅವರು ಹೀಗೆ ವರ್ಗೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ: ಪರಿತ್ಯಾಗ; ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕ ಶರಣಾಗತಿ; ವಿನಮ್ರ ಶರಣಾಗತಿ; ದೈನಂದಿನ ಪ್ರತಿರೋಧ; ಪ್ರತಿರೋಧದ "ಅಂತಿಮ ಪ್ರಯತ್ನ". ಇಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾದ ಪದಗಳು ಈ ಮಾಪಕಗಳು ಅತ್ಯಧಿಕ ಪರಕೀಯತೆಯಿಂದ (ಪರಿತ್ಯಾಗ) ಅತ್ಯಧಿಕ ಬದ್ಧತೆಯ (ಅಂತಿಮ ಪ್ರಯತ್ನದ ಪ್ರತಿರೋಧ) ವರೆಗಿನ ಬದಲಾಗುವ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ನೆಟ್ಲರ್ (1958) ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಪರಕೀಯರು ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಹದಿನೇಳು ವಿಧಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಏಕಾಯಾಮದ ಮಾಪಕವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಚ್ಚು ಕಷ್ಟವಿಲ್ಲದೆ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡಲು ಅಂತಹದೇ ಒಂದು ಮಾಪಕವನ್ನು ರಚಿಸಬಹುದೆಂದು ಕಾಣುತ್ತದೆ.

ಕೋರ್ನ್‌ಹೌಸರ್, ಶೆಪರ್ಡ್ ಮತ್ತು ಮೇಯರ್ (1956, pp. 147-48) ಆರು ವಿಧಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಂದು ಮಾಪಕವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇದು ಸಂಘ ಸದಸ್ಯರು ಅವರ ಸಂಘನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೊಂದಿರುವ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುವ ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ವ್ಯಾಪಕ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಮಾಪಕತೆಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ (ಮತ್ತಷ್ಟು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿವರಣೆಗೆ ಅಧ್ಯಾಯ XII ನೋಡಿ).

11. ಅನೇಕ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರ ಪ್ರಕಾರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ತೀವ್ರತೆ ಮತ್ತು (ಮನೋ-) ದೃಷ್ಟಿಯ ನಡುವಣ ಸಂಬಂಧವು ವಕ್ರರೇಖೀಯದ್ದಾಗಿದೆ: ಮನೋಭಾವವು ಹೆಚ್ಚು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ನಕಾರಾತ್ಮಕವಾಗಿದ್ದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ತೀವ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ (Guttman, 1947, 1950, 1954, pp. 229-30; Suchman, 1950; McDill, 1959).
12. ಕಾರಾಗೃಹದಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿಯದ ಮನೋಭಾವನೆಯ ವಿವರಣೆಗಾಗಿ ಕ್ಲೆಮ್ಮರ್ (1958, pp.152 ff.) ನೋಡಿ. ಪೋಲಿಸರ ಬಗ್ಗೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕೆಳವರ್ಗದ ಜನರ ಧೋರಣೆಯು ತೀರ ಪರಕೀಯತೆಯದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ನೋಡಿ, ಬಾನ್ವೀಲ್ಸ್ (1958). ಸೇನೆಗಳಿಗೆ ಪರಕೀಯತೆಯ ಮನೋಭಾವನೆ ಹೊಂದಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳು Norman Mailer (ನಾರ್ಮನ್ ಮೇಲರ್) ರ *The Naked and the Dead (ದಿ ನೇಕೆಡ್ ಅಂಡ್ ದಿ ಡೆಡ್)* ಮತ್ತು Erich Maria Remarque (ಎರಿಕ್ ಮರಿಯಾ ರಿಮಾರ್ಕ್) ರ *All Quiet on the Western Front (ಆಲ್ ಕ್ವಯೆಟ್ ಆನ್ ದಿ ವೆಸ್ಟರ್ನ್ ಫ್ರಂಟ್)* ನಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು.
13. ಇಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೃತಿಯ ಇತರ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ನೈತಿಕ ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಬಳಸಲಾಗಿದೆ; ಅದು ವೀಕ್ಷಣಕಾರನ ಮೌಲ್ಯ ನಿರ್ಣಯದ (ಅಭಿಪ್ರಾಯ) - ನಿಲುವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ (see Parsons and Shils, 1952, pp. 170 ff.).
14. ಪ್ರತಿಫಲಗಳ-ಅನುಗ್ರಹ (ಇಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾದ ಅಧಿಕಾರ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ಇದು ನಿಕಟ ಅರ್ಥವಾಗಿದೆ) ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ (ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದಂತೆ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ಸಮಾನವಾದುದು) ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ವಿಧಿಯುಕ್ತಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು ಬ್ರೆಟನ್ (1960) ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ.
15. "ಇತರ ಅಂಶಗಳು" ಅಧಿಕಾರದ ಹಿಂದಿನ ಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.
16. ನಿಗಮದಲ್ಲಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ನೋಡಿ, Willerman (1949, p. 4); L. R. Dean (1954); Jacobson (1951); and Purcell (1953, pp. 79, 146).
17. See W.F.Whyte et al. (1955, pp. 45-46). ಪ್ರಾಟೆಸ್ಟೆಂಟರು ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ, ಕ್ಯಾಥೊಲಿಕ್ಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ತಮಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಅನುಸರಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ: ನಿಗಮದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಟೆಸ್ಟೆಂಟರು ಕ್ಯಾಥೊಲಿಕ್ಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಬದ್ಧರಾಗಿರುತ್ತಾರೆಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ.
18. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸರ್ವಾಧಿಕಾರದ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಸಂರಚನೆಯು ಮಾನಸಿಕ ರೋಗಿಗಳಿಗೆ "ಬಂಧನ ವಿಧಿಸಬೇಕೆಂಬ" ಮನೋಭಾವನೆಗೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ (Gilbert and Levinson, 1957, pp. 26-27).
19. ಗುರಿ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವ ಎಂಬ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದ ಬಳಿಕ ನಾವು ಅಧ್ಯಾಯ IV ರ ಈ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಕ್ಕೆ ಮರಳುತ್ತೇವೆ. ನೋಡಿ ಪು. 87-88.

20. ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ವಿವಿಧ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಬಳಕೆಗೆ ನೋಡಿ, ಫ್ರೀಡ್ರಿಕ್ (1958). ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಕ್ರಮಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗಾಗಿ ನೋಡಿ, ಬಾರ್ಟನ್ (1958). ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರದ ಬಗೆಗಿನ ಒಂದು ಮನೋವೈಜ್ಞಾನಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಚರ್ಚೆಗಾಗಿ ನೋಡಿ, ಫ್ರೆಂಚ್ ಮತ್ತು ರೇವನ್ (1959, pp. 158-61).

21. "ವಿಧಿಬದ್ಧ" ಅಧಿಕಾರ ಎಂಬ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಈ ತೆರನಾದ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರದ ನಡುವಣ ವ್ಯತ್ಯಾಸದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಎತ್ತುತ್ತದೆ. ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ '*ಪ್ರವೃತ್ತಿ*' ಯಿರುವುದರಿಂದ ಅಧಿಕಾರದ ಸಂಬಂಧವು ರೂಪಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಪ್ರೇರಕಗಳಾದ ಪ್ರತಿಫಲಗಳು ಮತ್ತು ಕಸಿದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಮಹತ್ವವು ಕೇವಲ ಪ್ರಯೋಗಿಸಲಾದ ಅಧಿಕಾರದ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಸ್ವಭಾವವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುವುದು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಅಧೀನಸ್ಥನು ಅದಕ್ಕೆ ನೀಡುವ ಅರ್ಥದ ಮೇಲು ಸಹ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿಧಿಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಸಾಧನಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಬಲಪ್ರಯೋಗದ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಫಲಾತ್ಮಕ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಸಾಧನಗಳು ಅಂತಹ ವಿವರಣೆಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿಲ್ಲ. ಬಹುತೇಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಬಹುತೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ದಂಡವನ್ನು ಕಸಿದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಬಂಧನವನ್ನು/ ನಿರ್ಬಂಧವನ್ನು ಶಿಕ್ಷೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಅಧೀನಸ್ಥನು ಓರ್ವ ಶಿಕ್ಷಕನ, ಓರ್ವ ಪಾದ್ರಿಯ, ಅಥವಾ ಓರ್ವ ಪಕ್ಷದ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ ಅವರ ಖಂಡನೆ ಅಥವಾ ಅಸಮ್ಮತಿಯನ್ನು ಕಸಿದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರವು ಸಂಕೇತಗಳ ದುರ್ಬಳಕೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅದು "ಅರ್ಥಗಳ" ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಈ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ, ಇತರ ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರಗಳಿಗಿಂತ ಅಧೀನಸ್ಥನ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇದರ ಅರ್ಥ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರದ ಪ್ರಯೋಗವು ಯಾವಾಗಲೂ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂಬ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತನ್ನ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಸಾಂಕೇತಿಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರಿಂದ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಪ್ರಭಾವಿಸಿದ್ದಾನೆ ಎಂಬ ಅರಿವು ಹೊಂದಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ಹಾಗೆ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕು ಅವನಿಗಿಲ್ಲ, ಅವನಿಗೆ ಅಂತಹ ಅಧಿಕಾರ ಇರಬಾರದು, ಅಥವಾ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರುವ (ಉದಾ: ಸಮೂಹ ಮಾಧ್ಯಮದ ಮೇಲೆ ಪಕ್ಷಪಾತೀಯ ನಿಯಂತ್ರಣ; ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಚಾರ) ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂರಚನೆಯು ನ್ಯಾಯಯುತವಾದುದಲ್ಲ ಎಂದು ಅವನಿಗೆ ಅನಿಸಬಹುದು. "ತಪ್ಪು" ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಮತದಾನ ಮಾಡಿದುದಕ್ಕಾಗಿ ಪಾದ್ರಿಯ ಖಂಡನೆಗೆ ಗುರಿಯಾದ ಒಬ್ಬ ಕ್ಯಾಥೊಲಿಕ್ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನು ಪಾದ್ರಿಗೆ ಹಾಗೆ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕಿಲ್ಲವೆಂದು ಅನಿಸಿದರು, ಪಾದ್ರಿಯ ಆ ಖಂಡನೆಗೆ ಭಯ ಪಡುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಅದು ಅವನ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು.

22. ವಿಶ್ವಾಸ, ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ನಿರ್ಬಂಧಗಳು, ಸಹಮತತೆಯಂತಹ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಅಧಿಕಾರದ ವರ್ಗೀಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ನೋಡಿ, ಸೈಮನ್, ಸ್ಮಿತ್ ಬರ್ಗ್ ಮತ್ತು ಥಾಂಪ್ಸನ್ (1959, p. 189).

23. ಇಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪುಸ್ತಕದುದ್ದಕ್ಕೂ "ಕಂಡು *ಬರುತ್ತದೆ*" ಎಂಬ ಪದವನ್ನು "ಒಂದು ಗುಂಪಿನೊಳಗಿನ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಇತರರ

ವೀಕ್ಷಣೆಗೆ ಮನಸಾರೆಯಾಗಿ ತರೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ," ಎಂದು ಮೆರ್ಟನ್ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದಂತೆ ಬಳಸಲಾಗಿದೆ (1957, pp. 319 ff.)

24. ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ, ಅದರ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಮತ್ತು ಆಯಾಮಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಒಂದು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಚರ್ಚೆಗೆ ನೋಡಿ, ಫಿಷ್ಚರ್ (1954, Part I, *passim*).
25. ನಿಗಮಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರ್ತ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಣಶೀಲ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಫೆಲ್ಡ್ಮೆನ್ (1959), ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ.
26. ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವವರನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಮಬದ್ಧವನ್ನಾಗಿಸಿದ ಪಾತ್ರ-ನಿರೀಕ್ಷಣೆಗಳ ಒಂದು ಸಮುಚ್ಚಯವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಬಹದು. ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮತ್ತು ಅದರ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಾತಾವರಣದ ನಡುವೆ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುವುದನ್ನು ಅಸ್ಪಷ್ಟಗೊಳಿಸುವುದರಿಂದ ನಾವು ಈ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಬಳಸುವುದಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಗುಂಪುಗಳ ಸದಸ್ಯರು ಅಂತಹ ಪಾತ್ರ-ನಿರೀಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಹೊರಗಿನವರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ.

   ನಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಮಹತ್ವದ್ದಾದ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಒಂದು ಮಾನದಂಡವೇನೆಂದರೆ ಕೆಳಗಿನ ಭಾಗವಂದಿಗರಿಗೆ ಮತದಾನದ ಹಕ್ಕು, ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಹಕ್ಕು, ಅಥವಾ ಮುಷ್ಕರ ಮಾಡುವಂತಹ ಹಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿತವಾಗುವ ಔಪಚಾರಿಕ/ ವಿಧ್ಯುಕ್ತ ಅಧಿಕಾರವಿದೆಯೇ ಅಥವಾ ನಿಜವಾದ ಅಧಿಕಾರವಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದಾಗಿದೆ.